ESTIMATES

Canada Industrial Relations Board

2001-2002
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2001

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2002-III-28

ISBN 0-660-61466-9

101-05585/

Canada Industrial Relations Board

2001-2002
Estimates

Report on Plans and Priorities

Approved:

Honourable Claudette Bradshaw
Minister of Labour

Table of Contents

Section I: Messages

1.1 Message from the Chairperson 1
1.2 Management Representation Statement 2

Section II: Departmental Overview

2.1 Mandate, Roles and Responsibilities 3
2.2 Departmental/Program Objective 5
2.3 Planning Context 6
2.4 Departmental Planned Spending 11

Section III: Departmental Plans, Results, Activities and Resources

3.1 Business Line Details 13
3.2 Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources 14

Section IV: Financial Information

Table 4.1: Source of Non-Respendable Revenue 17
Table 4.2: Net Cost of Program for the Estimate Year 17

Section V: Other Information 19

Index 20

Section I: Messages

1.1 Message from the Chairperson

In last year's Report on Plans and Priorities, the recently established Canada Industrial Relations Board (CIRB) had identified a number of measures to improve its ability to cope with an increasing workload, to become further responsive to the needs of the industrial relations community and to renew its antiquated technology.

In the first half of the current fiscal year, the CIRB has already received 502 new cases, representing a projected increase of almost 35% over the annual average for the four years preceding its establishment. In terms of the Board's performance during the same period, the Board disposed of 460 cases (representing a projected annual total of 920 cases), which compares favourably with the four-year annual average of 681. The total files received and disposed of represent the highest workload levels on record, and show no sign of abating. While the Board has responded to the caseload increase and reduced its processing time, it is beginning to develop serious problems because of this steady growth. In light of these significant workload pressures, resource levels must be reviewed to permit greater use of mediation, thus eliminating costly hearings, and to adjudicate cases more promptly.

In the autumn of 2000, CIRB received supplementary funding to initiate the upgrading of its information technology infrastructure. As a result of this, the CIRB has been able to upgrade its internal communication software and provide - for the first time - external e-mail access. Notwithstanding this important initial investment, CIRB continues to face resource pressures. Additional funding would allow CIRB to update critical case management systems and provide electronic services over the Internet.

During this next year, the Board will have to meet these challenges. I have no doubt that given the appropriate level of resources, the coming year will be even more successful than the last.

1.2 Management Representation Statement

MANAGEMENT REPRESENTATION

Report on Plans and Priorities 2001-2002

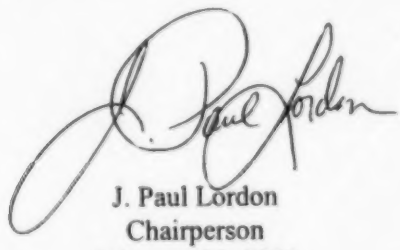
I submit, for tabling in Parliament, the 2001-2002 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Canada Industrial Relations Board.

To the best of my knowledge, the information:

- Accurately portrays the Board's mandate, priorities, strategies and planned key results of the organization;
- Is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities*;
- Is comprehensive and accurate;
- Is based on sound underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The Planning and Reporting Accountability Structure (PRAS) on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.



J. Paul Lordon
Chairperson
February 22, 2001

Section II: Departmental Overview

2.1 Mandate, Roles and Responsibilities

The *Constitution Act, 1867*, provides that provincial jurisdiction extends over "Property and Civil Rights", meaning that the negotiation of collective agreements containing terms and conditions of employment for employees is regulated by the provinces. The Constitution, however, assigns exclusive jurisdiction to Parliament over specific sectors of the economy, and as such, it has seen fit to enact laws regulating employment matters within those sectors that have constitutionally been reserved to it. The laws governing the federal jurisdiction are contained in the *Canada Labour Code*, which is divided into three parts:

Part I- Industrial Relations
Part II- Occupational Safety and Health
Part III- Labour Standards

Part I of the *Code* sets out the terms under which trade unions may acquire the legal right to represent employees in the negotiation of collective agreements with their employer. It also delineates the process under which collective bargaining takes place and provides remedies to counter infractions committed by any party subject to the *Code*'s provisions.

Part I of the *Canada Labour Code* had remained virtually unchanged since 1972. However, with the coming into force on January 1, 1999 of Bill C-19, an *Act to amend the Canada Labour Code (Part I), R.S. 1998 C. 26*, significant changes were made to the *Code* in an effort to modernize it and improve the collective bargaining process for federally regulated industries. The *Act* replaced the Canada Labour Relations Board with the Canada Industrial Relations Board as an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the *Canada Labour Code*.

The Canada Industrial Relations Board's ***mandate*** *is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.*

In support of its mandate, the Board established the following vision and values.

- decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner
- successful resolution of cases through appropriate dispute resolution mechanisms
- an involved and well-informed labour relations community
- effective Regulations and practices developed through consultation with clients

In the discharge of its mandate and the exercise of its powers, the Board aims to be progressive and innovative, efficient and effective and accountable. The working environment at the Board promotes learning and development, harmony, teamwork and respect.

The Board's **role** is to exercise its powers in accordance with the Preamble to the *Code*, which states that Parliament considers "... the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all ... ". To that end, the Board aims to be responsive to the needs of the labour relations community across Canada in all aspects of delivering its program.

- **Organization and Program Composition**

The Board is currently comprised of the Chairperson, four full-time Vice-Chairpersons, six full-time Members and six part-time Members (representing employees and representing employers). The appointment of the part-time members was done on May 29, 2000. All are appointed by the Governor in Council: the Chairperson and the Vice-Chairpersons for terms not to exceed five years, the Members for terms not to exceed three years.

The Chairperson is the Chief Executive Officer of the Board. The provisions of the *Canada Labour Code* assign to the Chairperson supervision over and direction of the work of the Board, including:

- the assignment and reassignment to panels of matters that the Board is seized of;
- the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels;
- the determination of the date, time and place of hearing;
- the conduct of the work of the Board;
- the management of the Board's internal affairs; and
- the duties of the staff of the Board.

2.2 Departmental/Program Objective

The Board has established a series of strategic objectives in support of its mandate:

- to seek to resolve complaints by determining the cause and nature of conflict and by applying the appropriate dispute resolution mechanism, including fact finding, mediation and adjudication;
- to conduct its activities in a timely, fair and consistent manner;
- to consult its clients on its performance and in the development of its regulations, policies and practices;
- to promote an understanding of its role, processes and jurisprudence; and
- to conduct its business and to manage its resources in a manner that is fiscally sound in accordance with the *Financial Administration Act* and the policies and directives of the Central Agencies.

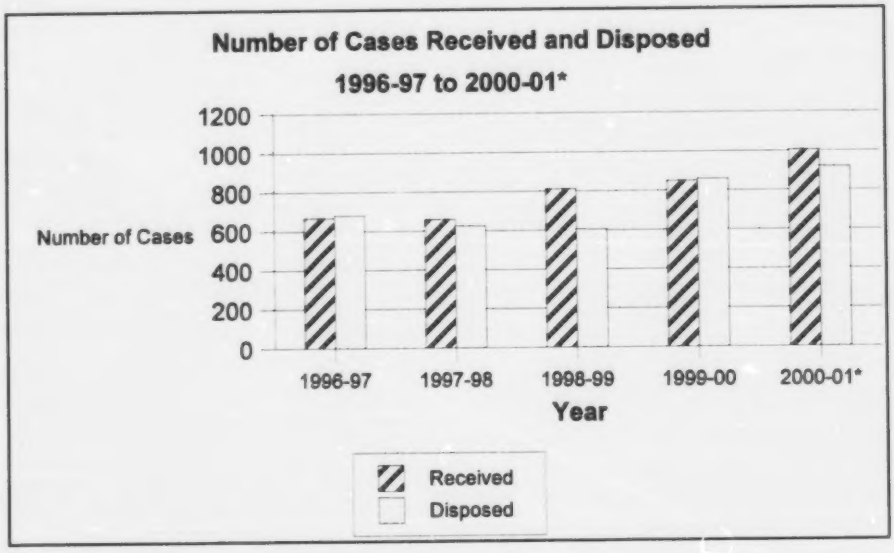
The Board's Headquarters is located in the National Capital Region. Support to the program is provided by the Executive Director and the Senior Legal Counsel, both reporting directly to the Board's Chairperson. The Executive Director is responsible for regional operations, case management, information management and information technology, financial and administrative services and human resources. The Legal Services Branch provides legal assistance, as required by the Board, and acts as the Board's legal counsel in most judicial review proceedings.

Organization Chart

2.3 Planning Context

Since its inception on January 1, 1999, the CIRB has experienced a significant and steady increase in the volume of its workload. While the Board has responded to the caseload increase, the growth is presenting significant challenges. Although processing time has also been significantly reduced, some of the gains achieved in the past two years are beginning to erode. Additional resources would permit greater use of mediation and allow the larger caseload to be heard more promptly.

Chart I



*Projected data, based on first 6 months (April to September 2001)

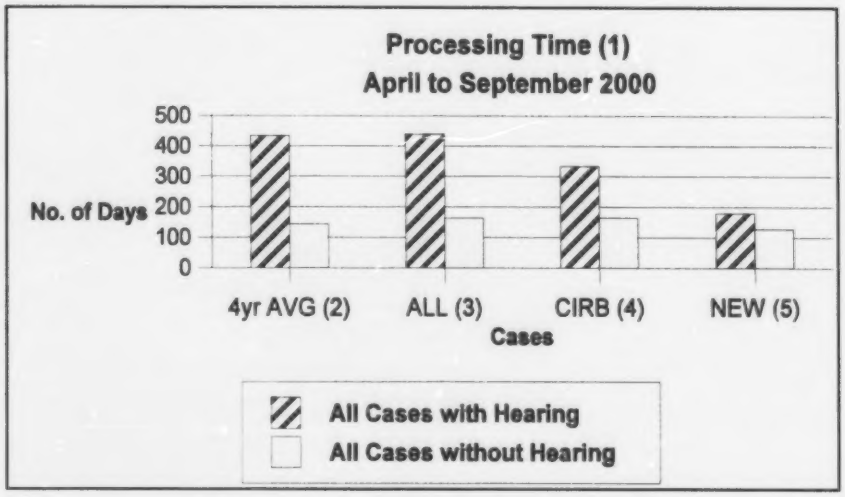
In the half year from April to September 2000, the CIRB received 502 new cases. It is expected that the total number of cases received in fiscal 2000/2001 will exceed 1,000, about one third above the 4-year annual average of 741 cases received by the predecessor Board (see Chart I above).

In terms of the Board's performance during the first six months of this year, the CIRB disposed of 460 cases (representing a projected annual total of 920 cases), which compares favourably with the annual average of 681 cases over the previous 4 years.

The total files received and disposed of represent the highest workload levels on record, and show no sign of abating. Unless the Board can further increase the number of cases processed, there is concern that a backlog may develop.

Chart II

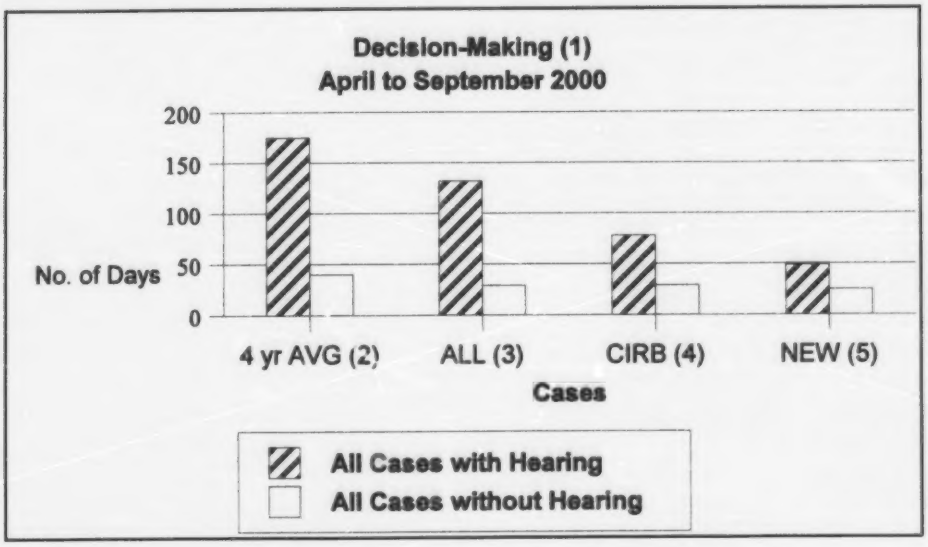
Notwithstanding the increasing caseload, the Board has been able to significantly reduce the time it takes to process its files. Chart II shows the processing time for all cases from initial receipt at the regional offices to their resolution.



(1) average number of days from received to disposed
(2) 4yr average is based on data from 1995-96 to 1998-99, the last 4 years of the CLRB
(3) refers to all cases disposed of by CIRB and CLRB panels
(4) refers to cases disposed by CIRB panels, but transferred from CLRB
(5) refers to all cases received after CIRB's inception and disposed of by CIRB panels

Processing time represents the period required to complete a file - time spent investigating, mediating, holding hearings where required, and rendering decisions. The CIRB took an average of 333 days to dispose of all cases that were heard. This represents an improvement of almost 4 months over the average of the last four years of the previous Board, including cases taken over from the CLRB. Cases received by the CIRB after its inception took an average of 179 days from receipt to disposition, a further improvement of over 2½ months.

Chart III



(1) average number of days from last hearing day or ready date to disposition
(2) 4yr average is based on data from 1995-96 to 1998-99, the last 4 years of the CLRB
(3) refers to all cases disposed by CIRB and CLRB panels
(4) refers to all cases disposed by CIRB panels, but transferred from CLRB
(5) refers to all cases received after CIRB's inception and disposed by CIRB panels

The Board's own disposition time - from the time it reserves its decision (generally the last day of hearing), or from the time a case is presented to the Board for consideration in cases where hearings are not held, to the time it renders its decision - has also been improving. Disposition times for certifications, complaints and all other new files received by the CIRB since January 1, 1999 continue to be the fastest on record (see Chart III above). The CIRB managed to improve by 3 months its decision-making time for cases involving hearings, and by 20 days the time its takes to decide on cases without a hearing. Additional resources would allow further improvements in case management.

It is important to note that all cases which former CLRB Vice-Chairpersons were seized of have been completed or transferred to the CIRB.

In addition to its ongoing caseload of applications for certification and complaints of unfair labour practice or related bargaining issues, the following examples illustrate the types of issues that are creating new pressures for the CIRB.

Mergers and Acquisitions: The changing landscape of the Canadian economy has generated a number of large-scale corporate mergers and take-overs in recent months. Circumstances have led to significant structural changes in major federal employers. These mergers have involved the Board in a consideration of complex and fundamental labour relations issues affecting tens of thousands of workers. In this context, the CIRB

has been engaged in adjudicating and assisting parties in resolving such issues as new bargaining unit structures, representation rights, the applicability of collective agreements, and seniority structures.

Public Health and Safety: The 1999 amendments to the *Canada Labour Code* included new provisions aimed at protecting the safety and health of the public in the event of labour disputes. The CIRB subsequently has adjudicated a significant number of disputes respecting the levels of workers required in the interests of public health and safety, including the number of workers required to remain at work during potential strikes.

Illegal Strikes and Lockouts: Throughout the year, the CIRB has responded in situations where illegal work stoppages have had significant impact, or potential impact, on the Canadian public and the Canadian economy.

Over the past year, the CIRB has been asked to intervene in circumstances where the relations between the parties have been particularly acrimonious. The parties have frequently adopted antagonistic and complex strategies in disputes over such primary issues as the acquisition of bargaining rights. This, in turn, has generated an increasing number of complaints of unfair labour practices and illegal work stoppages, and a myriad of related legal challenges. In this challenging context, the CIRB has been required to expend significant time and resources addressing matters that are both urgent and sensitive in nature, and that are fundamental to the establishment and improvement of bargaining relationships.

With the enactment of a number of statutory amendments to the *Canada Labour Code* in January 1999, certain provisions allowed the CIRB to operate more economically, efficiently and expeditiously than its predecessor. A number of changes which the Board has already introduced to its internal processes have resulted in immediate and tangible results by reducing the time taken to review files, schedule hearings and issue decisions. The Board proposes to concentrate further efforts at improving its pre-hearing case management processes in order to resolve more matters without litigation and ensure that the time allocated to formal hearings is most effectively utilized. Other important changes include the complete review of the Board's financial management policies and practices, the establishment of specific performance measures and the increased use of technology.

Nonetheless, with the continuing pressures resulting from the significant increase in the Board's workload and the complexity of cases, it is becoming increasingly difficult to sustain the improvements in performance levels achieved to date. The CIRB is currently operating with fewer full-time adjudicative personnel than the predecessor CLRB and with the staff resource levels of January 1999. Significant overtime work is required on a continual basis. In his latest report, the Auditor General of Canada commented on the Board's increasing workload. A key Board priority is additional resources to permit closer management of case processes and more use of alternate dispute resolution mechanisms including mediation.

While the CIRB has received some initial funding to allow it to commence the upgrading of its information technology infrastructure, additional funding would allow it to address its outdated but critical case management system. An independent study commissioned by the Board has established at approximately $ 1 million the cost of replacing this outdated system.

Despite the statutory changes allowing most matters before the Board to be dealt with by telecommunications, the internal infrastructure does not support videoconferencing. The accessibility of Board services to its clientele, particularly remotely and through regional offices, will require further attention. In light of current information technology environment and capabilities, it will be a significant challenge for the CIRB to meet the Government's commitment to provide access to all government services and information on-line by 2004.

Finally, pursuant to the recent Devinat decision issued by the Federal Court of Appeal requiring that all Board decisions be issued in both official languages, the CIRB will face significant resource constraints to comply fully with the newly defined requirements of the Official Languages Act.

2.4 Departmental Planned Spending

($ thousands)	Forecast Spending 2000-2001*	**Planned Spending 2001-2002**	Planned Spending 2002-2003	Planned Spending 2003-2004
Budgetary Main Estimates (gross)	8,992.0	**9,108.0**	**9,108.0**	**9,108.0**
Adjustments**	2,165.0	--	--	--
Net Planned Spending	11,157.0	9,108.0	9,108.0	9,108.0
Less: Non-respendable revenue	(8.0)	(8.0)	(8.0)	(8.0)
Plus: Cost of services received without charge	2,251.5	2,383.2	2,413.2	2,453.2
Net cost of Program	13,400.5	11,483.2	11,513.2	11,553.2
Full Time Equivalents	94	97	97	97

* Reflects the best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

** **Adjustments are to accommodate approvals obtained since the Main Estimates exercise and include Budget initiatives.**

Section III: Departmental Plans, Results, Activities and Resources

3.1 Business Line Details

Business Line - Administration of the *Canada Labour Code*

Business Line Objective

To contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

Business Line Description

The Board has a single business line - the administration of the *Canada Labour Code*. To achieve this business line, the Board has three major service lines: adjudication, mediation and information/communication.

When differences arise between bargaining agents and employers that cannot be resolved by the labour relations officers (LROs) in the regional offices, these differences are referred to the Board for adjudication. A large majority of all matters before the Board are decided based on the parties' written submissions and on the detailed investigation reports filed by the regional offices. The remainder are decided after the holding of public hearings at which the parties submit evidence and argument in support of their respective positions. All Board decisions are issued in writing and when the reasons for decision are issued, they are subsequently published in both official languages for the benefit of the labour relations community at large.

Mediation services are provided through the regional offices in an effort to resolve applications and complaints quickly and efficiently. Labour relations officers and case management staff at the Board's regional offices are responsible for the processing and investigation of applications, complaints and referrals filed by the Board's clients. The LROs hold informal discussions and mediation sessions with the parties in order to resolve contentious issues. Settling complaints and disputes at the regional level eliminates the need for costly public hearings, accelerates the decision-making process, and in some instances, can avoid the unlawful shutdown of important services. Solutions arrived at between the parties contribute to greater harmony in the workplace.

Information/communication services are provided on an ongoing basis by the Board, management and staff who continue to be active in the labour relations community, through direct consultation with clients, by responding to *ad-hoc* enquiries, and through presentations by Board members and staff. Information concerning the Board's jurisprudence and activities is made available through the publication and distribution of *Reasons for Decision*, newsletters and information circulars. The CIRB

also provides information through its Web site and is currently developing its new Regulations and practice notes following extensive consultations with its clients throughout the country.

3.2 Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources

Key Results Commitments	Planned Results	Related Activities	Resources (000)	Resources (%)
effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada	decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner	• intake and investigative services • case management activities • Board deliberations, public and in-camera hearings • production, translation, and dissemination of Board decisions • legal and research services in support of Board deliberations and court proceedings • information management services and the development of mechanisms to make the Board's activities more accessible and less costly	**5,966.7**	**66**
	successful resolution of applications and complaints through alternative dispute resolution mechanisms	• alternative dispute resolutions services	**1,157.4**	**13**
	an involved and well-informed labour relations community	• publication and distribution of *Reasons for Decisions*, newsletters, information circulars • direct consultations with clients • response to *ad-hoc* inquiries from the public • public access to a resource center on industrial relations and administrative law • enhancement of CIRB web-site • presentations by Board members and staff to the industrial relations community	**1,015.6**	**11**

Key Results Commitments	Planned Results	Related Activities	Resources (000)	(%)
	effective regulations and practices, pursuant to the revised *Canada Labour Code* and the establishment of the CIRB	• client consultations, publications, and distribution of Regulations and Practices	177.5	2
			8,317.2	92

Note:

- Financial, Administrative and Human Resources services in support of Key Results Commitments represent 8%.
- Resources reported for fiscal year 2001-2002 are identical to those currently projected for the two subsequent fiscal years.

Section IV: Financial Information

Table 4.1: Source of Non-Respendable Revenue

($ thousands)	Forecast Revenue 2000-01	**Planned Revenue 2001-02**	Planned Revenue 2002-03	Planned Revenue 2003-04
Photocopies of decisions and material related to cases such as transcripts for hearings	8.0	**8.0**	8.0	8.0
Total Non-Respendable Revenue	8.0	**8.0**	8.0	8.0

Table 4.2: Net Cost of Program for the Estimate Year

	Canada Industrial Relations Board
($ thousands) Planned Spending	**9,108.0**
Plus: Services Received Without Charge Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	**1,925.4**
Contribution covering employees' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat	**457.8**
	2,383.2
Less: Non-Respendable Revenue	**(8.0)**
2001-2002 Net Program Cost	**11,483.2**
Full Time Equivalents	97

* Reflects the best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

Section V: Other Information

Statutes and Regulations currently in force

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)	R.S.C. (1985), c. L-2, as amended by S.C. 1998, c.26
Canada Labour Code (Part II - Occupational Safety and Health)	R.S.C. (1985), c. L-2, as amended by S.C. 2000, c. 20

Canada Industrial Relations Board
C.D. Howe Building
4th Floor, West Tower
240 Sparks Street
Ottawa, Ontario K1A 0X8

Telephone: 1-800-575-9696
Facsimile: (613) 947-5407
E-mail: cirbccri@istar.ca
Internet Site: www.cirb-ccri.gc.ca

Publication

Canada Industrial Relations Board Annual Report

Index

•departmental overview 3
•mandate 2-5
•objectives 5
•performance measures 9
•plans 1, 2, 13
•priorities 1, 2
•program 4, 5, 11, 17
•publication 13-15, 19
•responsibilities 3
•role 3-5
•roles and responsibilities 3
•strategies 2, 9

BUDGET DES DÉPENSES

Conseil canadien des relations industrielles

Budget des dépenses
2001-2002

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

No. de catalogue BT31-2/2002-III-28

ISBN 0-660-61466-9

Conseil canadien des relations industrielles

Rapport des dépenses 2001-2002

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé :

Claudette Bradshaw

L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre du Travail

Table des matières

Section I: Messages

1.1 Message du président 1
1.2 Déclaration de la direction 2

Section II: Vue d'ensemble du ministère

2.1 Mandat, rôles et responsabilités 3
2.2 Objectif du CCRI ou du programme 5
2.3 Contexte de la planification 6
2.4 Dépenses prévues 11

Section III: Plans, résultats, activités et ressources

3.1 Renseignements détaillés sur le secteur d'activité 13
3.2 Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés activités et ressources connexes 14

Section IV: Renseignements financiers

Tableau 4.1: Source des recettes non disponibles 17
Tableau 4.2: Coût net du programme pour l'année budgétaire 17

Section V: Autres renseignements 19

Index 20

Section I: Messages

1.1 Message du président

Dans le Rapport sur les plans et priorités du dernier exercice, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), récemment établi, expose certaines des mesures envisagées pour faire face à l'accroissement de la charge de travail, pour mieux répondre aux besoins de la collectivité des relations de travail et pour remplacer les systèmes désuets.

Dans les six premiers mois de l'exercice en cours, le CCRI a déjà reçu 502 nouvelles affaires à traiter, ce qui représente une augmentation projetée de quelque 35 % de la charge de travail par rapport à la moyenne annuelle des quatre exercices qui ont précédé sa création. En ce qui concerne le rendement du Conseil au cours de la même période, le Conseil a tranché 460 affaires (total projeté de 920 affaires pour l'année), ce qui se compare favorablement à la moyenne annuelle de 681 affaires au cours des quatre exercices précédents. Le volume total de dossiers reçus et d'affaires réglées a atteint des niveaux sans précédent et rien ne laisse entrevoir un ralentissement. Même si le Conseil a réussi à faire face à l'accroissement de sa charge de travail et à réduire le temps de traitement, cette augmentation constante commence à lui causer de sérieux problèmes. En raison des lourdes contraintes imposées par la charge de travail volumineuse, il est nécessaire de réviser les niveaux de ressources pour permettre le recours accru à la médiation, et éliminer ainsi les audiences coûteuses, et pour régler les affaires plus rapidement.

À l'automne 2000, le Conseil a obtenu des fonds supplémentaires pour entreprendre la mise à jour de son infrastructure en matière de technologie de l'information. Le CCRI a ainsi été en mesure de faire l'acquisition d'un nouveau logiciel de communication interne et de permettre - pour la première fois - les communications électroniques avec l'extérieur. En dépit de cet investissement initial majeur, le CCRI se retrouve toujours devant un urgent besoin de ressources. Des fonds supplémentaires lui permettraient d'améliorer ses systèmes essentiels de gestion des affaires et d'instaurer des services de communications électroniques par l'Internet.

Tels sont les défis que le Conseil devra s'employer à relever au cours du prochain exercice. Je suis convaincu qu'avec les ressources appropriées le CCRI aura une année encore plus fructueuse que celle qui vient de se terminer.

1.2 Déclaration de la direction

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Rapport sur les plans et les priorités de 2000-2001

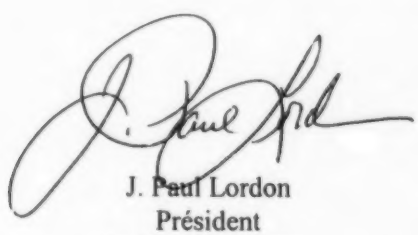
Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002 du Conseil canadien des relations industrielles.

À ma connaissance, les renseignements :

- décrivent fidèlement le mandat, les plans, les priorités, les stratégies et les résultats escomptés de l'organisation;
- sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités*;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfait des méthodes et des procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.



J. Paul Lordon
Président
le 22 février 2001

Section II: Vue d'ensemble du ministère

2.1 Mandat, rôles et responsabilités

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de « la propriété et des droits civils », ce qui signifie, en règle générale, que la négociation des conventions collectives renfermant les conditions d'emploi des employés est réglementée par les provinces. Toutefois, la *Loi constitutionnelle* accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code canadien du travail*, qui est divisé en trois parties :

Partie I-	Relations du travail
Partie II-	Sécurité et santé au travail
Partie III-	Normes du travail

La Partie I du *Code* énonce les conditions que doivent remplir les syndicats pour acquérir le droit légal de représenter des employés dans la négociation de conventions collectives avec leur employeur. Elle décrit en outre le processus qui régit le déroulement des négociations collectives et prévoit des redressements pour contrer les infractions commises par toute partie assujettie aux dispositions du *Code*.

La Partie I du *Code canadien du travail* est demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I)*, L.C. 1998 ch. 26, entré en vigueur le 1er janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective pour les secteurs d'activité réglementés par le gouvernement fédéral. La *Loi* a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif, responsable de l'interprétation et de l'application de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du *Code canadien du travail*.

> *Le Conseil canadien des relations industrielles a pour* ***mandat*** *de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.*

À l'appui de son mandat, le Conseil a établi la vision et les valeurs suivantes.

- des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique
- le règlement des affaires à l'aide des mécanismes appropriés de règlement de conflit
- un milieu des relations du travail impliqué et bien informé
- un Règlement et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients

Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficient et efficace, de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe, ainsi que le respect.

Le **rôle** du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule du *Code* où il est dit que le Parlement estime «... que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès...». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada dans tous les aspects de l'exécution de son programme.

- **Organisation et structure du programme**

Le Conseil est actuellement composé du président, de quatre vice-présidents à temps plein, de six membres à temps plein et de six membres à temps partiel (trois représentant les employés et trois les employeurs). La nomination des membres à temps partiel s'est faite le 29 mai 2000. Ces personnes sont toutes nommées par le gouverneur en conseil : le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans.

Le président est le premier dirigeant du Conseil. Aux termes du *Code*, il doit assurer la direction et contrôler les activités du Conseil, notamment en ce qui a trait à :

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la fixation des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

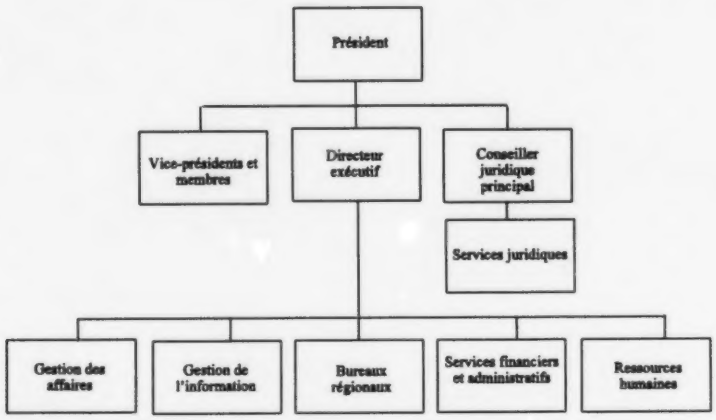
2.2 Objectif du CCRI ou du programme

Le Conseil s'est fixé une série d'objectifs stratégiques pour appuyer son mandat :

- chercher à résoudre les plaintes en déterminant la cause et la nature du conflit et en appliquant le mécanisme approprié de règlement des différends dont la recherche des faits, la médiation et la prise de décisions;
- s'acquitter de ses responsabilités de manière rapide, juste et uniforme;
- consulter sa clientèle sur son rendement et sur l'élaboration de ses règlements, politiques et pratiques;
- favoriser la compréhension de son rôle, de ses processus et de sa jurisprudence;
- s'acquitter de son mandat et gérer ses ressources de manière responsable sur le plan financier en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* et les politiques et directives des organismes centraux.

L'administration centrale du Conseil est établie dans la région de la capitale nationale. Les activités du programme sont appuyées par le directeur exécutif et le conseiller juridique principal, qui relèvent tous deux directement du président du Conseil. Le directeur exécutif est responsable des activités régionales, de la gestion des affaires, de la gestion de l'information et de la technologie informatique, des services financiers et administratifs et des ressources humaines. La direction générale des Services juridiques fournit l'aide juridique dont le Conseil a besoin et agit à titre de conseiller juridique du Conseil dans la plupart des révisions judiciaires.

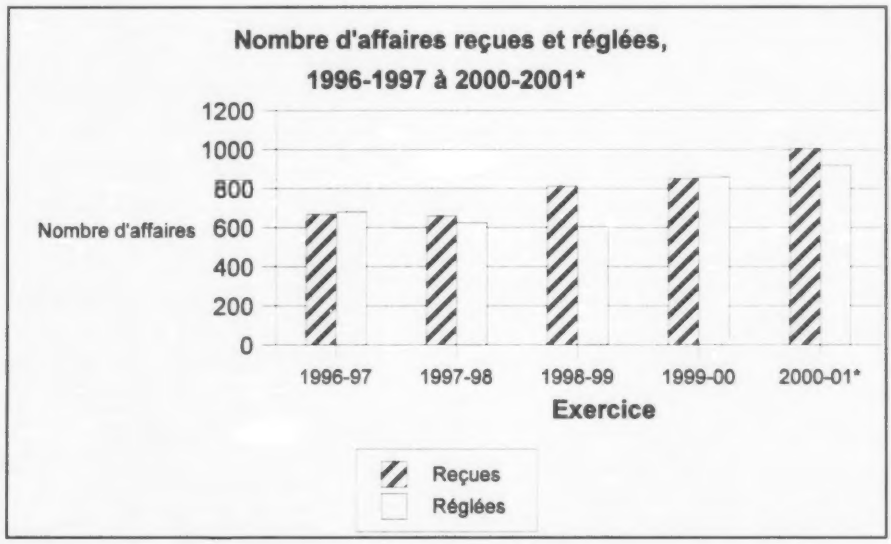
Organigramme



2.3 Contexte de la planification

Depuis la création du CCRI le 1er janvier 1999, la charge de travail du Conseil a augmenté de façon significative et constante. Quoique le Conseil ait pris des mesures pour faire face à l'augmentation du volume des affaires, la situation commence à lui poser de sérieuses difficultés. Même s'il lui a été possible de réduire de manière significative le temps de traitement, certains des progrès réalisés au cours des deux derniers exercices commencent à s'étioler. Des ressources supplémentaires lui permettraient d'accroître le recours à la médiation et d'instruire plus rapidement les affaires en nombre toujours croissant.

Graphique I



*Projection fondée sur les six premiers mois (avril à septembre 2001)

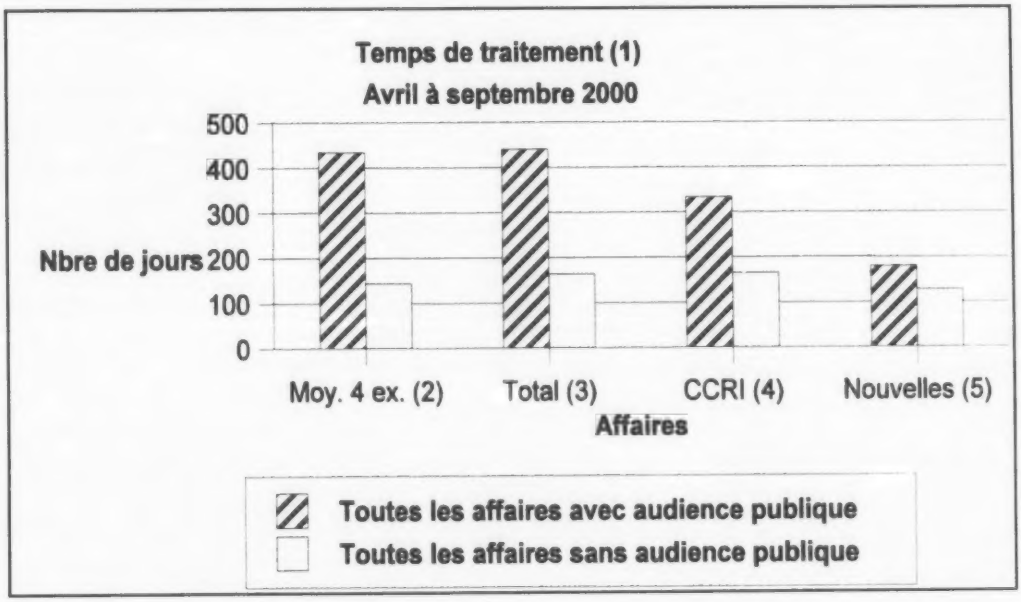
Au cours des six premiers mois de l'exercice, soit d'avril à septembre 2000, le CCRI a été saisi de 502 affaires. Le Conseil prévoit être saisi de plus de 1000 affaires en tout au cours de l'exercice 2000-2001, ce qui représente une augmentation de plus du tiers par rapport à la moyenne annuelle de 741 affaires reçues par l'ancien Conseil au cours des quatre exercices précédents (voir le graphique I ci-dessus).

En ce qui concerne le rendement du Conseil au cours des six premiers mois de l'exercice, le CCRI a réglé 460 affaires (total projeté de 920 affaires pour l'année), ce qui se compare favorablement à la moyenne annuelle de 681 affaires réglées au cours des quatre exercices précédents.

Le volume total des dossiers reçus et réglés a atteint des niveaux inégalés, et rien ne laisse entrevoir un ralentissement. Le Conseil craint d'accumuler un arriéré de dossiers s'il ne réussit pas à se doter des moyens nécessaires pour traiter davantage d'affaires.

Graphique II

En dépit de l'augmentation du volume d'affaires, le Conseil a réussi à réduire sensiblement le temps de traitement des dossiers. Le graphique II indique le temps de traitement de toutes les affaires, à partir de la date où elles sont initialement reçues dans les bureaux régionaux jusqu'à la date de la prise de décision.

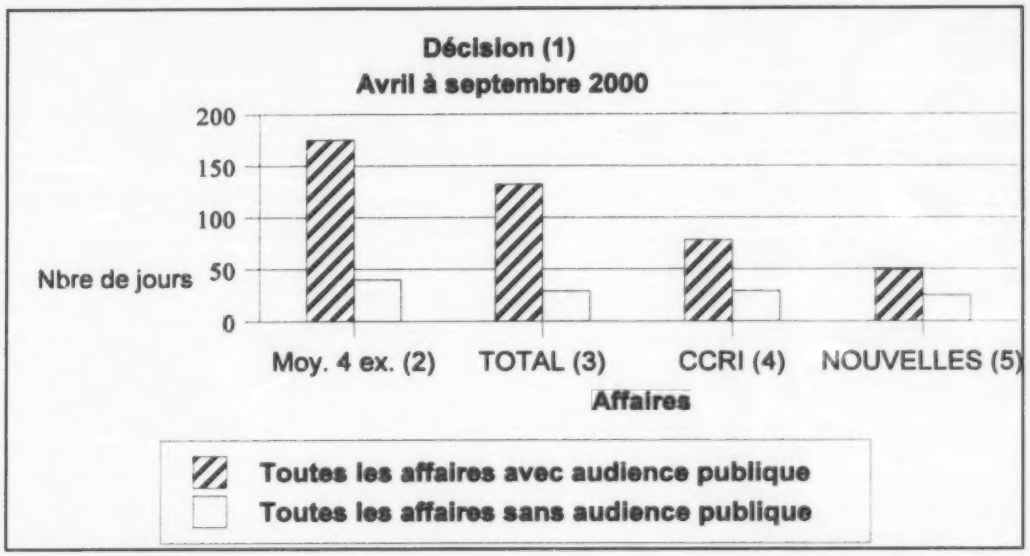


(1) nombre moyen de jours écoulés entre la date de réception et la date de la décision
(2) la moyenne sur quatre exercices est fondée sur les données de 1995-1996 à 1998-1999, les 4 dernières années du CCRT
(3) désigne toutes les affaires réglées par des bancs du CCRI et du CCRT
(4) désigne les affaires réglées par des bancs du CCRI, mais héritées du CCRT
(5) désigne toutes les affaires reçues après la création du CCRI et réglées par des bancs du CCRI

Le temps de traitement est le temps nécessaire pour compléter un dossier — le temps consacré à l'enquête, à la médiation, à l'audience, s'il y a lieu, et à la prise de décisions. Il a fallu en moyenne 333 jours au CCRI pour régler toutes les affaires qui ont fait l'objet d'une audience publique. Cela représente une amélioration de quelque quatre mois par rapport à la moyenne enregistrée par l'ancien Conseil au cours des quatre exercices précédents, en tenant compte des affaires héritées du CCRT. Dans le cas des affaires dont le CCRI a été saisi après sa création, il s'est écoulé 179 jours en moyenne

entre la date de réception et celle de la prise de décision, ce qui représente une autre amélioration de plus de deux mois et demi.

Graphique III



(1) le nombre moyen de jours écoulés entre le dernier jour d'audience, ou la date où l'affaire est prête, et la prise de décision
(2) la moyenne sur quatre exercices est fondée sur les données de 1995-1996 à 1998-1999, les 4 dernières années du CCRT
(3) désigne toutes les affaires réglées par des bancs du CCRI et du CCRT
(4) désigne les affaires réglées par des bancs du CCRI, mais héritées du CCRT
(5) désigne toutes les affaires reçues après la création du CCRI et réglées par des bancs du CCRI

Le temps que le Conseil prend pour trancher, à partir de la date où il prend sa décision en délibéré (généralement le dernier jour d'audience), ou de la date à laquelle une affaire lui est renvoyée pour examen dans les cas où il n'y a pas d'audience publique, jusqu'à la date de la prise de décision, s'est lui aussi amélioré. Le temps de règlement des demandes d'accréditation, des plaintes et de tous les nouveaux dossiers reçus par le CCRI depuis le 1er janvier 1999 continue d'être le meilleur temps jamais enregistré (voir le graphique III ci-dessus). Le CCRI a réussi à réduire de trois mois le temps de traitement des affaires tranchées avec une audience publique, et de 20 jours celui des affaires tranchées sans audience publique. Des fonds supplémentaires permettraient de nouvelles améliorations dans la gestion des affaires.

Il est important de noter que toutes les affaires dont les anciens vice-présidents du CCRT étaient saisis ont soit été réglées, soit été transférées au CCRI.

Outre la charge courante de demandes d'accréditation et de plaintes de pratiques déloyales de travail ou encore de demandes de décision sur des questions de négociation connexes, d'autres situations mettent à rude épreuve les ressources du CCRI. En voici des exemples.

Les fusions et les acquisitions : Au cours des derniers mois, la transformation de l'économie canadienne a donné lieu à un certain nombre de fusions et d'acquisitions de grande envergure. Par la force des choses, des changements structurels majeurs ont été apportés dans des grandes entreprises relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Ces fusions ont amené le Conseil à se pencher sur des questions complexes et fondamentales sur le plan des relations de travail qui touchent des dizaines de milliers de travailleurs. Dans ce contexte, le CCRI a été appelé à se prononcer sur certaines questions et à aider les parties à trouver un terrain d'entente sur des sujets tels que la structure des nouvelles unités de négociation, les droits de représentation, l'applicabilité des conventions collectives et l'intégration des listes d'ancienneté.

Santé et sécurité du public : Au nombre des modifications apportées au Code canadien du travail en 1999 figurent de nouvelles dispositions visant à assurer la sécurité et la santé du public advenant des conflits de travail. Le CCRI a subséquemment été appelé à régler un grand nombre de différends portant sur le nombre de travailleurs requis pour assurer la santé et la sécurité du public, y compris le nombre de travailleurs tenus de demeurer au travail dans l'éventualité d'une grève.

Grèves et lockouts illégaux : Au cours de l'exercice écoulé, le CCRI a rendu des ordonnances relativement à des arrêts de travail illégaux qui ont eu ou auraient pu avoir une incidence majeure sur la population ainsi que sur l'économie canadiennes.

Au cours du dernier exercice, le CCRI a été appelé à intervenir dans des situations où les relations entre les parties étaient particulièrement acrimonieuses. Les parties ont souvent adopté des positions complexes et contradictoires sur des questions aussi fondamentales que l'acquisition des droits de négociation. Ces conflits ont à leur tour entraîné une augmentation du nombre de plaintes de pratiques déloyales de travail et d'arrêts de travail illégaux, et une myriade d'autres contestations juridiques connexes. Dans ce contexte difficile, le CCRI a dû consacrer beaucoup de temps et de ressources à des affaires urgentes et délicates qu'il est essentiel de régler pour favoriser l'établissement et l'amélioration des relations de négociation.

Par suite de l'entrée en vigueur, en janvier 1999, de nombreuses modifications apportées au *Code canadien du travail*, certaines dispositions ont permis au CCRI de fonctionner plus économiquement, plus efficacement et plus rapidement que le faisait son prédécesseur. Certains des changements déjà instaurés par le Conseil dans ses procédures internes ont donné des résultats immédiats et concrets en permettant de réduire le temps consacré à l'examen des dossiers, à la mise au rôle des affaires et à la communication des décisions. Le Conseil se propose maintenant de se concentrer ses effort sur l'amélioration des processus utilisés lors des conférences préparatoires afin de résoudre plus de questions sans tenir d'audiences et d'assurer que le temps réservé aux audiences

formelles est mieux utilisé. Parmi les autres changements importants qui ont été apportés, mentionnons la refonte des politiques et pratiques de gestion financière du Conseil, l'établissement de mesures du rendement et l'utilisation accrue des moyens technologiques.

Quoi qu'il en soit, à cause des contraintes qu'impose et l'augmentation significative de la charge de travail et la complexité des affaires, le Conseil a de plus en plus de difficulté à maintenir les niveaux de rendement nouvellement atteints. Le CCRI compte actuellement moins de personnel à temps plein pour prendre des décisions que l'ancien CCRT et son niveau de ressources humaines correspond à celui de janvier 1999. Une bonne partie du travail doit régulièrement être effectuée en heures supplémentaires. Dans son dernier rapport, le vérificateur général du Canada a formulé des observations au sujet de l'augmentation de la charge de travail du CCRI. Le Conseil accorde une priorité essentielle à l'obtention de ressources additionnelles qui lui permettront de gérer de plus près ses processus et de recourir plus souvent à d'autres modes de règlement des différends, notamment à la médiation.

Le CCRI a certes reçu des fonds pour améliorer son infrastructure en matière de technologie de l'information, mais des ressources supplémentaires lui permettraient de modifier son système essentiel de gestion des affaires, qui ne répond plus aux besoins des usagers. Une étude indépendante commandée par le Conseil évalue à un million de dollars environ le coût de remplacement de ce système.

En dépit des dispositions législatives qui permettent au Conseil de régler la plupart des affaires en utilisant les moyens de télécommunications, l'infrastructure interne ne permet pas l'installation de systèmes de vidéoconférence. Le Conseil devra aussi se pencher sur l'accessibilité de ses services, dans les régions isolées et dans les bureaux régionaux plus particulièrement. Compte tenu des moyens technologiques dont dispose actuellement le CCRI, le Conseil aura un défi de taille pour en arriver à répondre à l'engagement qu'a pris le gouvernement de permettre l'accès en direct à tous les services du gouvernement d'ici l'année 2004.

Enfin, pour se conformer à la décision qui a récemment été rendue dans l'affaire Devinat, et qui oblige le Conseil à communiquer toutes ses décisions dans les deux langues officielles, le CCRI devra faire face à d'importantes contraintes en termes de ressources pour se conformer pleinement aux nouvelles exigences de la *Loi sur les langues officielles*.

2.4 Dépenses prévues

(en milliers de $)	Prévisions de dépenses 2000-2001*	**Dépenses prévues 2001-2002**	Dépenses prévues 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	8 992,0	**9 108,0**	**9 108,0**	**9 108,0**
Rajustements**	2 165,0	--	--	--
Coût net du programme	11 157,0	9 108,0	9 108,0	9 108,0
Moins : Recettes non disponibles	(8,0)	(8,0)	(8,0)	(8,0)
Plus: Coûts des services reçus sans frais	2 251,5	2 383,2	2 413,2	2 453,2
Total net des dépenses prévues	13 400,5	11 483,2	11 513,2	11 553,2
Équivalents temps plein	94	97	97	97

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

** **Les rajustements visent à tenir compte des approbations obtenues depuis le Budget principal des dépenses et incluent les initiatives budgétaires.**

Section III: Plans, résultats, activités et ressources

3.1 Renseignements détaillés sur le secteur d'activité

Secteur d'activité - Administration du *Code canadien du travail*

Objectif du secteur d'activité

Favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail efficaces dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.

Description du secteur d'activité

Description du secteur d'activité

Le Conseil a un seul secteur d'activité — l'administration du *Code canadien du travail*. Ce secteur d'activité regroupe trois secteurs de services principaux: les services décisionnels, les services de médiation et les services d'information/de communication.

Lorsque les différends entre les agents négociateurs et les employeurs ne peuvent être réglés par les agents des relations du travail (ART) dans les bureaux régionaux, ces différends sont renvoyés au Conseil aux fins de décision. Le Conseil tranche une grande majorité des affaires sur la foi des observations écrites des parties et des rapports d'enquête détaillés préparés par les bureaux régionaux. Les autres affaires sont tranchées après la tenue d'audiences publiques au cours desquelles les parties produisent des éléments de preuve et présentent des arguments à l'appui de leurs positions respectives. Toutes les décisions du Conseil sont rendues par écrit et les motifs de décision sont communiqués aux parties. Par la suite, les motifs de décision sont publiés dans les deux langues officielles pour le bénéfice du milieu des relations du travail en général.

Les services de médiation sont fournis par les bureaux régionaux en vue de régler les demandes et les plaintes de façon rapide et efficace. Les agents des relations du travail et le personnel chargé de la gestion des affaires dans les bureaux régionaux du Conseil sont chargés de traiter les demandes, les plaintes et les renvois présentés par les clients du Conseil et de faire enquête à leur sujet. Les ART organisent des discussions informelles et des séances de médiation avec les parties afin de régler les questions litigieuses. Le fait de régler les plaintes et les différends au niveau régional élimine la nécessité de tenir des audiences publiques coûteuses, accélère le processus décisionnel et, dans certains cas, peut éviter l'interruption illégale de services importants. Les solutions qui sont trouvées sans l'intervention d'un tiers favorisent davantage l'harmonie au travail.

Les services d'information et de communication sont assurés de façon continue par le Conseil, la direction et le personnel, qui jouent un rôle actif au sein du milieu des relations du travail, à l'occasion de consultations de la clientèle et de présentations par les membres et le personnel du Conseil, et qui répondent à des demandes de renseignements particulières. La publication et la distribution des *Motifs de décision*, des bulletins et des circulaires fournissent aussi de l'information au sujet de la jurisprudence du Conseil et de ses activités. De plus, le CCRI fournit de l'information sur son site Web et élabore présentement son nouveau Règlement et ses nouveaux avis de pratique après avoir procédé à une vaste série de consultations auprès de sa clientèle à la grandeur du Canada.

3.2 Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources (000)	(%)
relations de travail efficaces dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada	des décisions au sujet des demandes et des plaintes rendues de façon juste, rapide et économique	• services d'évaluation et d'enquête • activités de gestion des affaires • délibérations du Conseil, audiences publiques et à huis clos • production, traduction et diffusion des décisions du Conseil • services juridiques et services de recherche à l'appui des délibérations du Conseil et des actions en justice • services de gestion de l'information et élaboration de mécanismes pour rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins onéreuses	5 966,7	66
	le règlement de demandes et de plaintes par l'application des modes appropriés de règlement des différends	• services de règlement des différends	1 157,4	13

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources (000)	(%)
	un milieu des relations du travail impliqué et bien informé	• publication et distribution des *Motifs de décision*, des bulletins et de circulaires • consultations directes avec la clientèle • réponse aux demandes de renseignements spéciales du grand public • accès du grand public à un centre de ressources sur le droit du travail et le droit administratif • amélioration du site Web du CCRI • présentations par les membres du Conseil et le personnel au milieu des relations du travail	**1 015,6**	**11**
	un Règlement des pratiques efficaces par suite de la version du *Code canadien du travail*, et de la création du CCRI	• consultations avec la clientèle, publications et diffusion du Règlement et des pratiques	**177,5**	**2**
			8,317,2	**92**

Nota:

- Les Services des finances, d'administration et des ressources humaines représentent 8% des principaux engagements en matière de résultats.
- Les ressources indiquées pour l'exercice financier 2001-2002 sont identiques à celles qui sont actuellement projetées pour les deux exercices financiers suivants.

Section IV: Renseignements financiers

Tableau 4.1: Source des recettes non disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions de recettes 2000-01	**Recettes prévues 2001-02**	Recettes prévues 2002-03	Recettes prévues 2003-04
Photocopies des décisions et des documents relatifs aux affaires comme les transcriptions des audiences	8,0	**8,0**	8,0	8,0
Total des recettes non disponibles	8,0	**8,0**	8,0	8,0

Tableau 4.2: Coût net du programme pour l'année budgétaire

	Conseil canadien des relations industrielles
(en milliers de dollars)	
Dépenses prévues	**9 108,0**
Plus: Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	**1 925,4**
Cotisations aux régimes d'assurance des employés et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	**457,8**
	2 383,2
Moins: Recettes non disponibles	**(8,0)**
Coût net du programme pour 2001-2002	**11 483,2**
Équivalents temps plein	97

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

Section V: Autres renseignements

Loi et règlements en vigueur

Code canadien du travail *(Partie I - Relations du travail)*	L.R.C. (1985), ch. L-2, tel que modifié par L.C. 1998, ch.26
Code canadien du travail *(Partie II - Sécurité et santé au travail)*	L.R.C. (1985), ch. L-2, tel que modifié L.C. 2000, ch. 20

Conseil canadien des relations industrielles
Édifice C.D. Howe
4e étage, Tour ouest
240, rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1A 0X8

Téléphone: 1-800-575-9696
Télécopieur: (613) 947-5407
Courriel: cirbccri@istar.ca
Site Internet: www.cirb-ccri.gc.ca

Publication

Rapport annuel du Conseil canadien des relations industrielles

Index

•mandat 2-5
•mesures du rendement 10
•objectifs 5
•plans 1, 2, 13
•priorité 1, 2, 10
•programme 4, 5, 11, 17
•publication 14, 15, 19
•responsabilités 3, 5
•rôle 3-5, 9, 14
•rôles et responsabilités 3
•stratégies 2
•vue d'ensemble du ministère 3